

福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

福祉・介護職員等特定処遇改善とは

福祉・介護職員の処遇改善につきましては、平成29年度の臨時改定における福祉・介護職員処遇改善加算の拡充も含め、これまで数次にわたる取組が行われて参りましたが、「新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日閣議決定）」において、「介護人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進める。また、障害福祉人材についても介護人材と同様の処遇改善を行う。」とされ、令和元年10月の消費税引き上げに伴う障害福祉サービス等報酬改定において対応することとされました。

当該加算を受けるためには、下記要件を満たしている必要があります。

【介護職員等特定処遇改善加算の算定要件】

- ・ 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- ・ 職場環境要件について、「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること
- ・ 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること

「見える化要件」とは・・・

介護職員等特定処遇改善加算を取得するためには、上記の必要要件がありますが、その中で「見える化」に向けた取り組みについて、介護職員等特定処遇改善加算も含めた処遇改善加算の算定状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容の公表を想定しており、介護サービスの情報公表制度の対象となっていない場合、事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表することも可能であることが明確にされています。

職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に掲示致します。

	職場環境要件項目	当法人としての取組み
資質の向上	働きながら介護福祉士等の資格取得を目指すものに対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を習得しようとするものに対する喀痰吸引研修、強度行動障害者養成研修、サービス提供責任者、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援(研修受講時の他の福祉、介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)	自己啓発支援制度(資格取得支援制度)を導入し、受講料や研修費等の補助を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
労働環境・処遇の改	新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度の導入	新人指導担当者制度を導入し、マナーや基本動作、職場生活、業務上の知識やスキルなどの向上を図る。また、相談としての役割も担う。
	ICT活用(支援内容や申し送り事項の共有(事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む)による福祉・介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化	福祉ソフトの活用や共有ネットワークによる情報共有、記録の電子化による業務負担軽減を行っている。

改善	ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善	毎朝、ミーティングを開き情報共有を徹底している。また、共有ネットワークによる情報共有を行っている。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	ひやりはっと・事故検証の会議を設け、事故等の要因を分析し、予防に役立てるとともに適宜マニュアルの作成を実施している。
その他	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	無理のない業務プログラムを作成するとに、他職員もプログラムを共有し共通の認識を持つことで、働きやすい職場環境を構築している。
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励している
	職員の増員による業務負担の軽減	積極的に職員を採用し、一人一人の業務を分散させ負担を軽減している。